

<p>epe Empresa de Pesquisa Energética</p>	<p>POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS</p>	<p>POLÍTICA E DIRETRIZ Nº PDG-COA-003</p>	
		VERSÃO	APROVADO EM
		00	30/10/2014

Sumário

1. Objetivo	3
2. Definições e Siglas.....	3
2.1. Definições.....	3
2.2. Siglas	3
3. Responsabilidades	4
4. Documentos de Referência	4
5. Política.....	4
6. Diretrizes.....	5

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 1 de 5
DGC/EPE	DCA 01/119 ^a	



Empresa de Pesquisa Energética

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

POLÍTICA E DIRETRIZ Nº
PDG-COA-003

VERSÃO APROVADO EM

00

30/10/2014

Versão	Data	Responsável	Aprovação
00	30/10/2014	COA	DCA 01/119ª de 30/10/2014

Informações Adicionais (Espaço para comentários ou orientações para a próxima revisão ou assuntos específicos relacionados às revisões realizadas):

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 2 de 5
DGC/EPE	DCA 01/119ª	

	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	POLÍTICA E DIRETRIZ Nº PDG-COA-003	
		VERSÃO	APROVADO EM
		00	30/10/2014

1. Objetivo

Estabelecer orientações gerais sobre as práticas de Gestão de Pessoas que apoiem o cumprimento da Missão e o alcance da Visão da Empresa.

2. Definições e Siglas

2.1. Definições

Capital Intelectual - É a capacidade, habilidade, experiência e conhecimento formal das pessoas que integram uma organização.

Competências - Conjunto de características que permitem a uma organização integrar seus processos e se diferenciar de outras.

Liderança - Habilidade de conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas ações para atingir objetivos de acordo com uma visão de futuro.

Missão - É o propósito da empresa, a razão de sua existência e como deve ser seu posicionamento perante o negócio definido. É aplicada para caracterizar quem é a empresa e qual a sua finalidade.

Missão da EPE - Realização de estudos e pesquisas de alto nível de qualidade visando à busca contínua da excelência do planejamento energético.

Valores Organizacionais - São crenças e atitudes que dão personalidade à empresa e estabelecem os referenciais a serem adotados na atuação da organização e de seus empregados.

Visão - A visão de uma empresa traduz, de uma forma abrangente, um conjunto de intenções e aspirações para o futuro, sem designar o modo de alcançá-las.

Visão da EPE - Ser a referência do planejamento energético brasileiro.

2.2. Siglas

Não se aplica.

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 3 de 5
DGC/EPE	DCA 01/119 ^a	

	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	POLÍTICA E DIRETRIZ Nº PDG-COA-003	
		VERSÃO	APROVADO EM
		00	30/10/2014

3. Responsabilidades

É de responsabilidade da Diretoria de Gestão Corporativa (DGC) em conjunto com a Diretoria Executiva elaborar e desenvolver esta Política e manter seu alinhamento com a estratégia da Empresa, sinalizando revisões, caso necessário.

4. Documentos de Referência

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.
- Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei nº 10.847, de 15 de março de 2004: Autoriza a criação da EPE e dá outras providências.
- Decreto nº 5.184, de 16 de agosto de 2004: Cria a Empresa de Pesquisa Energética (EPE), aprova seu Estatuto Social e dá outras providências.
- Regimento Interno da EPE, de 14 de outubro de 2011: Define a estrutura e as normas básicas para o funcionamento da EPE, em complementação ao seu Estatuto Social, aprovado pelo Decreto nº 5.184, de 16 de agosto de 2004.
- Política de Gestão dos Estudos e Pesquisas de Planejamento Energético: Estabelece orientações estratégicas sobre as práticas de gestão dos estudos e pesquisas de planejamento energético, adotadas para o cumprimento da Missão e o alcance da Visão da Empresa.
- Política de Gestão Organizacional: Estabelece orientações estratégicas sobre as práticas de Gestão Organizacional a serem adotadas para o cumprimento da Missão e o alcance da Visão da Empresa.

5. Política

Todas as práticas de Gestão de Pessoas da EPE devem ser adotadas com o propósito de torná-la referência no planejamento energético brasileiro, desenvolvendo um corpo funcional qualificado, participativo, comprometido e com senso de pertencimento e integração.

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 4 de 5
DGC/EPE	DCA 01/119 ^a	

	POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS	POLÍTICA E DIRETRIZ Nº PDG-COA-003	
		VERSÃO	APROVADO EM
		00	30/10/2014

6. Diretrizes

- Observar as boas práticas de mercado para contribuir com o desenvolvimento das ações de Gestão de Pessoas da EPE.
- Prover os recursos humanos da EPE, por meio de processo de seleção e movimentação, possibilitando o ingresso ou o melhor aproveitamento de empregados com formação e competências aderentes às necessidades da Empresa.
- Propiciar o desenvolvimento e a capacitação dos empregados por meio de um processo educacional corporativo permanente, buscando alto desempenho em equipe e individual, visando o crescimento do capital intelectual.
- Proporcionar um ambiente de colaboração favorável ao desenvolvimento dos empregados e da Empresa, de modo a proporcionar a troca de conhecimentos, incentivar o autodesenvolvimento e estimular a busca por novos conhecimentos.
- Estabelecer ações que permitam a construção de um sistema de incentivos que seja um instrumento de retenção de pessoas, incentivando e reconhecendo de maneira diferenciada os empregados que se destacam pelo desempenho com excelência, por meio de oportunidades de desenvolvimento na carreira e crescimento profissional.
- Viabilizar ações e direcionamentos de forma a possibilitar o desenvolvimento de lideranças que atuem com alto padrão de desempenho.
- Estabelecer ações favoráveis ao desenvolvimento permanente de uma estrutura de cargos e salários que favoreça a dinâmica de evolução funcional e que seja aderente às necessidades de execução das atividades da EPE.
- Proporcionar um ambiente organizacional favorável à qualidade de vida de seus empregados, promovendo práticas e condições para que o trabalho seja exercido de forma segura e saudável.

As questões porventura não cobertas por este Instrumento Normativo deverão ser tratadas com base nos valores organizacionais da EPE.

Este documento entra em vigor em 19/01/2015, conforme decisão do Conselho de Administração.

ELABORADO POR	DOCUMENTO DE APROVAÇÃO	Página 5 de 5
DGC/EPE	DCA 01/119 ^a	